

**HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI
INTRINSIK DENGAN ETOS KERJA PADA DOSEN UIN
RADEN INTAN LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

Oleh:

YULIA AGUSTIN

1531080140

Program Studi : Psikologi Islam

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1441/2020 M

**HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI
INTRINSIK DENGAN ETOS KERJA PADA DOSEN UIN
RADEN INTAN LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh:

Yulia Agustin

1531080140

Program Studi : Psikologi Islam

Pembimbing I : Dr.Sudarman,M.Ag

Pembimbing II : Rahmad Purnama, M.Si

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1441/2020 M

ABSTRAK

Hubungan Antara Religiusitas Dan Motivasi Intrinsik Dengan Etos Kerja Pada Dosen UIN Raden Intan Lampung

Oleh:

Yulia Agustin
1531080140

Etos Kerja merupakan bentuk moralitas dan kebijakan dalam bekerja serta dapat dijabarkan pula dalam bentuk kode etik yang berubah menjadi etika kerja. Etos Kerja berhubungan dengan perilaku kerja, setiap seseorang memiliki sikap ataupun perasaan terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak akan sama pada setiap orang. Etos kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor religiusitas dan motivasi intrinsik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dan motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara religiusitas dan motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada dosen UIN Raden Intan Lampung.

Subjek penelitian ini adalah dosen UIN Raden Intan Lampung yang berjumlah 80 subjek yang diambil menggunakan teknik *Propotional Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan 3 skala yaitu skala Etos Kerja sebanyak 30 aitem ($\alpha = 0,899$), skala religiusitas sebanyak 40 aitem ($\alpha = 0,927$) dan skala motivasi intrinsik sebanyak 17 aitem ($\alpha = 0,870$). Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yang dibantu dengan SPSS 22.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil hasil analisis:

1. Hasil penelitian menunjukkan $R_{x_{1.2}y} = 0,931$ dan $F = 223,257$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya ada hubungan antara religiusitas dan motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung yang berarti kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif sebesar 86,6% dan 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R_{x_1y} = 0,902$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan antara religiusitas dengan Etos Kerja pada dosen UIN Raden Intan Lampung. Hasil tersebut bahwa variabel religiusitas memberikan sumbangan efektif sebesar 54,3%.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $R_{x_2y} = 0,855$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p > 0,05$) yang artinya ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung. Hasil tersebut bahwa variabel motivasi intrinsik memberikan sumbangan efektif sebesar 32,3%..

Kata Kunci: *etos kerja, religiusitas, dan motivasi intrinsik*



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratimin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung
Nama : Yulia Agustin
NPM : 1531080140
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Sudarman, M. Ag

NIP. 1969070119950310004

Pembimbing II

Rahmad Purnama, M. Si

NIP.

Mengetahui

Ketua Prodi Psikologi Islam

Abdul Qohar, M. Si

NIP. 197103122005011005



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DAN MOTIVSI INTRINSIK DENGAN ETOS KERJA PADA DOSEN UIN RADEN INTAN LAMPUNG.** Disusun oleh **YULIA AGUSTIN NPM : 1531080140.** Prodi : **PSIKOLOGI ISLAM.** Fakultas : **USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA,** telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal : **RABU, 05 FEBRUARI 2020.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Abdul Malik Ghozali, Lc, M.A

Sekretaris : Annisa Fitriani, S.Psi, MA

Penguji Utama : Dra. A.Retno Riani, M.Si

Penguji I : Dr. Sudarman, M.Ag

Penguji II : Rahmad Purnama, M.Si

DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Dr. M. Aff Anshori, M.Ag

NIP. 196003131989031004

PEDOMAN TRANSLITERASI

Mengenai *Transliterasi* Arab-Latin ini digunakan sebagai pedoman Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	‘ (Komaterbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء (Apostrof, tetapitidakdilambangkanapabilaterletak di awal kata)	
ح	<u>H</u>	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
ـَ -----	A	جَدَلْ	ا	Â	سَارَ	يُ...يُ	Ai
ـِ -----	I	سَدِلْ	ي	Î	قِيلَ	وُ...وُ	Au
ـُ -----	U	ذَكَرَ	و	Û	يَجُورَ		

3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalbah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

4. Syaddah dan Kata Sandang

Dalam transliterasi, tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang "al", baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yulia Agustin

NPM : 1531080140

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung” merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 23 Desember 2019

Yang Menyatakan,

Yulia Agustin
NPM. 1531080140

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

Artinya : *Maka sesungguhnya setiap kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.*” (TQ.S. Al-Insyirah ayat 5-6)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Terucap syukur dari diri kepada Allah SWT, karena atas izin-Nya dapat ku persembahkan skripsi ini untuk orang-orang tercinta dan tersayang:

1. Kedua orangtua ku yang sangat aku cintai, Ibu Yuliana Margareta Panjaitan dan Bapak Agus Hidayat yang dengan ketulusan dan segenap hatinya selalu mendoakanku, merawatku, menjagaku, mencurahkan rasa kasih sayangnya, serta selalu memotivasi agar putrinya menggapai cita-cita yang diinginkan.
2. Untuk adikku yang sangat aku sayangi, Calvin Gunawan serta anggota keluarga besar lainnya yang menjadi pelengkap kebahagiaan dan menjadi penyemangat yang nyata untukku agar segera menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Alamamater ku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Nama peneliti adalah Yulia Agustin, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 01 Agustus 1997. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan bapak Agus Hidayat dan Ibu Yuliana Margareta Panjaitan. Alamat tempat tinggal peneliti di Jl.WR. Supratman Gg.Samuba No. 02 Talang, Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Berikut riwayat pendidikan peneliti:

1. SDN 4 Talang, Lulus pada tahun 2009
2. SMP Negeri 3 Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2012
3. SMA Negeri 8 Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2015

Setelah lulus dari Sekolah Menengah Atas tepatnya pada tahun 2015, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kenikmatan dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung” sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri., M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. M. Afif Anshori, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan dari semester awal sampai semester akhir.
4. Bapak Abdul Qohar, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam.
5. Ibu Annisa Fitriyani, MA selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam

6. Bapak Dr.Sudarman,M.Ag selaku Pembimbing I atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Ramhad Purnama, M.Si selaku pembimbing II atas keikhlasan, kesabaran serta bimbingan dalam membantu peneliti mengatasi setiap masalah perkuliahan dan penyusunan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, dan memberi nasihat serta dukungan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Psikologi Islam yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan, serta staf Fakultas Ushuluddun dan Studi Agama yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun administrasi.
9. Wakil Rektor I UIN Raden Intan Lampung, karena telah memberikan izin, bantuan, arahan, serta masukan kepada peneliti dalam proses awal penelitian hingga selesai.
10. Seseorang spesial yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan semangat yang tiada henti kepada peneliti, yaitu Muhammad Alimul Haq yang menemani peneliti dari proses awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Sepupu ku tercinta Muhammad Alvaro Mahardika. Terimakasih atas kebahagiaan yang telah kamu berikan, yang selalu menjadi obat lelah untuk penulis karena candaannya dan tingkah nya yang menggemaskan.

12. Sahabat tersayang Dhukha Zuhriyah S.Psi, Septia Laura S.Psi, S.Psi, Faikha Mulya Sari S.Psi, Reno Marizka S.Psi, Fitra Warman S.Psi, Fitri Warman S.Sos, Galistara Kusuma Ningrum, Agustia Ningsih S.Psi. Terimakasih atas kasih sayang dan kebahagiaan yang kalian berikan untuk saling bercerita, memotivasi, dan berbagi, kebersamaan, serta support dan semangat kalian dalam membantu proses skripsi ini, dan yang selalu mengajak untuk liburan, makan bareng, serta selalu mengingatkan saya dalam hal kebaikan, *Love you all*.
13. Sahabat ku tercinta Rahmayanti. Terimakasih atas kasih sayang yang telah diberikan untuk ku, terimakasih karena sudah menemani penulis dari awal pendaftaran kuliah sampai penyelesaian skripsi.
14. Sahabat-sahabat semasa SMA Fitri Agustina, S.Psi, Mery Handayani, S.Psi dan Septiyanah, S.Psi. Terimakasih atas dukungan dan motivasi dari awal sampai akhir penyusunan skripsi.
15. Seluruh teman-teman, kakak-kakak, adik-adik dan keluarga besar Psikologi Islam angkatan 2015, terkhusus Psikologi C yang namanya tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan semangat, kebersamaan, dukungan, kerjasama, motivasi, kekompakan dan kenangan terindah selama perkuliahan.
16. Teman-teman KKN Umi, Icha, Luluk, Agil, Putri, Ina, Yeyen, Rifa'I dan Kak ibnu. Terimakasih selama 32 hari telah menjadi keluarga baru untuk ku, terimakasih untuk dukungan, motivasi dan kasih sayang yang telah kalian berikan untuk penulis.

17. Terimakasih teruntuk kalian yang pernah singgah walau hanya sesaat yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
18. Seluruh Dosen yang tidak bisa disebutkan satu-persatu namanya yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala pada penelitian ini dan untuk berpartisipasi menjadi subjek penelitian.
19. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam proses penyelesaian skripsi.

Bandar Lampung, 23 Desember 2019

Peneliti,

Yulia Agustin
NPM. 1531080140

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PEDOMAN TRANLITERASI.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	viii
MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 11
A. Etos Kerja.....	11
1. Pengertian Etos Kerja	12
2. Indikator Etos Kerja.....	12
3. Faktor-faktor Etos Kerja	12
B. Religiusitas	14
1. Pengertian Religiusitas.....	14
2. Dimensi Religiusitas	15
C. Motivasi Intrinsik	16
1. Pengertian Motivasi Intrinsik.....	16
2. Aspek-aspek Motivasi Intrinsik	17
E. Hubungan Antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung	19
F. Kerangka Berpikir	20
G. Hipotesis.....	21
 BAB III METODE PENELITIAN	 22
A. Identifikasi Variabel.....	22
B. Definisi Operasional.....	22
1. Etos Kerja.....	22
2. Religiusitas.....	22
3. Motivasi Intrinsik.....	23

C. Subjek Penelitian.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
3. Teknik Pengambilan Sampling	24
D. Metode Pengumpulan Data	25
1. Etos Kerja.....	25
2. Religiusitas.....	27
3. Motivasi Intrinsik.....	28
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data	28
F. Metode Analisis Data	29
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	30
A. Orientasi Kancan dan Persiapan.....	30
1. Orientasi Kancan.....	30
2. Persiapan Penelitian	32
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	35
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
5. Penyusunan Skala untuk Penelitian	39
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	42
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	42
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data	43
3. Skoring	43
C. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Subjek Penelitian	44
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	45
3. Uji Asumsi	47
4. Uji Hipotesis	50
5. Pengujian SR dan SE	52
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
1. Bagi Subjek.....	60
2. Bagi Institusi	60
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel. 1 <i>Blueprint</i> Etos Kerja.....	26
Tabel. 2 <i>Blueprint</i> Religiusitas.....	27
Tabel. 3 <i>Blueprint</i> Motivasi Intrinsik.....	28
Tabel. 4 <i>Blueprint</i> Skala Etos Kerja <i>Try Out</i>	33
Tabel. 5 <i>Blueprint</i> Skala Religiusitas Sebelum <i>Try Out</i>	34
Tabel. 6 <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Intrinsik Sebelum <i>Try Out</i>	34
Tabel. 7 Aitem Skala Etos Kerja yang Valid dan Gugur	37
Tabel. 8 Aitem Skala Religiusitas yang Valid dan Gugur	38
Tabel. 9 Aitem Skala Motivasi Intrinsik yang Valid dan Gugur	39
Tabel. 10 Sebaran Aitem Valid Skala Etos Kerja	40
Tabel. 11 Sebaran Aitem Valid Skala Religiusitas	41
Tabel. 12 Sebaran Aitem Skala Motivasi Intrinsik	41
Tabel. 13 Deskripsi Data Penelitian.....	43
Tabel. 14 Kategorisasi Etos Kerja.....	45
Tabel. 15 Kategorisasi Religiusitas.....	46
Tabel. 16 Kategorisasi Motivasi Intrinsik.....	46
Tabel. 17 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	48
Tabel. 18 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	49
Tabel. 19 <i>R-Square</i>	50
Tabel. 20 Rangkuman Hipotesis Kedua dan Ketiga	50
Tabel. 21 Rangkuman Hasil Perhitungan SR dan SE	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar. 1 Bagan Perbedaan VT ditinjau dari VB_1 dan VB_2	20



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Rancangan Skala Penelitian (Uji Coba)
- Lampiran II Distribusi Data Uji Coba
- Lampiran III Validitas dan Reliabilitas Hasil Uji Coba Skala
- Lampiran IV Skala Penelitian
- Lampiran V Data Skor Penelitian
- Lampiran VI Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran VII Hasil Uji Asumsi
- Lampiran VIII Uji Hipotesis
- Lampiran IX Surat Kesediaan Pembimbing
- Lampiran X Surat Perizinan Penelitian
- Lampiran XI Lembar Konsultasi
- Lampiran XII Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern ini seseorang dituntut untuk mempunyai kepandaian serta keterampilan untuk dapat bekerja sesuai dengan bidang yang mereka senangi. Bekerja bukan hanya berguna untuk diri sendiri, namun tidak menutup kemungkinan juga berguna untuk orang lain (Puspitasari, 2015). Bekerja keras merupakan suatu kewajiban bagi seorang muslim, seperti yang diperintahkan oleh Rasulullah SAW yang menyerukan umatnya untuk bekerja (Ryandono, 2015).

Manusia sebagai makhluk sosial tidak saja bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri, melainkan memiliki aturan-aturan ataupun norma yang berlaku sehingga bisa membatasi tingkah laku individu sebagai masyarakat. Kerja merupakan suatu kegiatan yang melibatkan fisik maupun mental seseorang (Hasibuan, 2007). Jika seseorang bekerja secara optimal maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki Etos Kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu hal serta menghindari segala kerusakan dari setiap pekerjaan yang diarahkan guna mengurangi atau bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya (Tasmara, 2002). Menurut Sinamo (2011) mengartikan Etos Kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja. Etos Kerja dapat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai

yang diyakininya. Etos Kerja juga dapat diartikan sebagai pandangan tentang bagaimana melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil ataupun mencapai kesuksesan (Sriyanti, dkk 2007).

Garna (1996) mengartikan Etos Kerja sebagai sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap serta tindakan seseorang maupun suatu kelompok yang didalamnya terdapat nilai-nilai moral dan pandangan tentang kerja. Etos Kerja merupakan sesuatu yang berada di belakang dari kualitas kerja, seperti; kerja keras, kerja tepat waktu, jujur serta ulet dalam bekerja, berorientasi kepada prestasi, kreatif dan yang terakhir, berorientasi pada perubahan. Etos Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membuat seseorang dapat bertahan hidup dengan alam sekitarnya tempat ia tinggal. Etos kerja juga dianggap sebagai kunci sukses bagi seseorang di tingkat sosialnya. Seseorang yang memiliki Etos Kerja yang tinggi dapat dilihat ketika ia bekerja bukan sekedar bekerja hanya untuk memenuhi tugas dan kewajiban melainkan memiliki keinginan untuk menjunjung mutu pekerjaan (Suciani, 2018).

Etos kerja yang professional merupakan kunci untuk menuju jalan keberhasilan yang dapat dicapai oleh setiap individu. Ketika kita tidak memiliki Etos Kerja yang profesional maka kita termasuk individu yang kurang prestasi serta belum menjadi individu yang produktif (Titisari, dkk, 2016). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Etos Kerja menurut Anoraga (2001) yaitu; agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi serta motivasi intrinsik individu. Faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah faktor agama dan faktor motivasi intrinsik.

Orang yang beragama dapat disebut juga sebagai orang yang religius. Religiusitas (agama) merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh setiap orang terhadap Tuhan serta keyakinan-keyakinan yang memiliki aturan-aturan dalam berperilaku di masyarakat. Religiusitas merupakan suatu sistem yang dapat menjadi pendorong serta sebagai pengontrol tingkah laku manusia untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai ataupun norma budaya maupun norma agama yang berlaku dilingkungan dimana ia tinggal. Pemahaman serta keyakinan tentang agama (religiusitas) yang dimiliki oleh seseorang berbeda-beda, jika seseorang memiliki pemahaman serta keyakinan tentang agama yang mendalam atau religiusitas akan membawa dampak yang positif kepada orang tersebut. Hal ini dikarenakan orang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka akan memiliki tingkat nalar atau cara berfikir yang berkualitas. Seseorang dapat dikatakan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi apabila orang tersebut mampu menjalankan atau mengimplementasikan nilai-nilai keagamaan dalam lingkungan sosial, memiliki keyakinan terhadap agamanya serta menjalankan setiap ibadah sesuai dengan kaidah yang berlaku (Thahir, 2013). Religiusitas atau keberagamaan seseorang pada dasarnya lebih menunjuk pada pelaksanaan keagamaan yang berupa penghayatan dan pembentukan komitmen, sehingga lebih merupakan proses internalisasi nilai-nilai agama untuk kemudian diamalkan dalam perilaku sehari-hari (Glock dalam Rakhmat, 2003).

Agama Islam memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dimana hal ini telah dijelaskan dalam al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasullnya dan orang beriman akan melihat pekerjaanmu.

Pada ayat ke 105 surah at-Taubah, Allah telah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal-amal shaleh, maka Allah dan Rasul-Nya seta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Menurut Shihab (2006) bahwa surat at- Taubah ayat 105 bertujuan untuk mendorong umat manusia agar mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan dan mempunyai saksi yang mengetahui serta melihat hakikatnya yaitu Rasul saw dan saksi-saksi dari umat muslim setelah Allah SWT. Selain di dalam surat at-Taubah, terdapat juga di dalam surat Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi :

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya : Katakanlah “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.

Faktor lain yang mempengaruhi Etos Kerja adalah motivasi intrinsik. Untuk mencapai suatu tujuan maka sangat diperlukan motivasi bagi setiap orang yaitu salah satunya adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat maupun makna pekerjaan yang ia kerjakan dimana pendorong tersebut bersumber dari dalam diri orang tersebut. Usman (2009) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam

diri sendiri. Sedangkan Suwanto (2011) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai motif-motif yang menjadi aktif ataupun berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, hal ini dikarenakan di dalam diri seseorang sudah mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung akan mempunyai dorongan yang besar untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan giat dan optimal serta akan menentukan kualitas perilaku yang akan ditampilkannya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam surat Ar-Rad ayat 11 dan surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

Qs.Ar-Rad ayat 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Qs.Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan

kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.

Jika kita bekerja dengan ikhlas dan bekerja karena dilandaskan untuk beribadah, maka kita tidak hanya mendapatkan kebahagiaan di dunia saja melainkan kelak kita juga akan mendapatkan syurga. Hal ini telah dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 72 yang berbunyi :

وَعَدَ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسَاكِنَ طَيِّبَةً فِي جَنَّاتِ عَدْنٍ ۚ وَرِضْوَانٌ مِنَ اللَّهِ أَكْبَرُ ۚ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya : Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin, lelaki dan perempuan, (akan mendapat) surga yang dibawahnya mengalir sungai-sungai, kekal mereka di dalamnya, dan (mendapat) tempat-tempat yang bagus di surga 'Adn. Dan keridhaan Allah adalah lebih besar; itu adalah keberuntungan yang besar.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa religiusitas (agama) dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi tinggi atau rendah nya Etos Kerja seseorang. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka akan membuat seseorang dapat memaknai apa itu kerja dan bagaimana cara bekerja yang sesuai dengan apa yang di perintahkan Allah SWT

selain hal itu Etos Kerja juga merupakan paradigma agama yang dapat diimplementasikan pada masyarakat. Selain religiusitas, motivasi dari dalam diri sendiri sangat diperlukan bagi setiap orang, hal ini dikarenakan motivasi dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaannya secara optimal. Motivasi intrinsik juga dapat mempengaruhi Etos Kerja seseorang, hal ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kadim (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik memiliki peranan yang sangat penting guna membangkitkan etos kerja. Etos kerja yang baik memiliki relevansi hasil kerja dengan sasaran yang akan dicapai sehingga apa yang diharapkan dan dihasilkan dapat memberikan kualifikasi efektif serta efisien.

Pada saat ini banyak sekali orang yang bekerja tetapi memiliki Etos Kerja yang rendah, padahal ketika orang tersebut memiliki Etos Kerja yang rendah maka akan menimbulkan banyak masalah yang dapat merugikan dirinya bahkan dapat merugikan orang lain, contohnya bekerja sebagai Dosen yang memiliki pengaruh apabila memiliki Etos Kerja yang rendah. Bekerja sebagai Dosen memiliki tugas terhadap mahasiswanya yang cukup beragam, diantaranya sebagai Dosen Pembimbing Akademik (DPA), mengajar, membimbing skripsi serta mengikuti kendali mutu dimana sistem ini dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan seorang Dosen (Kumolohadi, 2001). Pada saat ini kinerja Dosen banyak dikeluhkan, baik mahasiswa ataupun masyarakat pada umumnya yang dimulai dari tingkat disiplin sampai kepada kemampuan dalam pengolahan pembelajaran yang lemah. Selain hal itu, penguasaan materi ajaran yang sama, sampai kepada lemahnya budaya menulis. Keadaan ini akan berimplikasi pada

mutu proses pembelajaran dan mengakibatkan pada rendahnya mutu Perguruan Tinggi secara menyeluruh (Indrawan, 2003).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh tim Lembaga Penelitian Universitas Islam Indonesia (LP UII) yang mengungkapkan bahwa beban mengajar yang cukup tinggi menyebabkan dosen merasa menjadi terbebani karena dosen mengajar lebih dari 12 sks/semester (24 sks/semester). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Dosen masih tergolong rendah (Syafiq, 2008). Walaupun demikian tetapi masih ada juga Dosen yang disiplin dan menerapkan kontrak belajar yang telah di buat pada saat awal perkuliahan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja Pada Dosen UIN Raden Intan Lampung”. Alasan penulis ingin melakukan penelitian pada Dosen UIN Raden Intan Lampung dikarenakan UIN merupakan salah satu universitas yang berbasis agama, dimana pandangan masyarakat tentang Dosen yang bekerja di Universitas yang berbasis agama memiliki pengetahuan yang lebih banyak tentang keberagamaan dibandingkan dengan Universitas lainnya. Selain tingkat religiusitas, penulis juga ingin mengetahui apakah Dosen UIN Raden Intan Lampung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi sehingga etos kerja yang dimiliki para Dosen pun tinggi juga. Oleh karena itu penulis ingin mengkaji secara ilmiah apakah ada “Hubungan antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung”.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dan motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung.
2. Untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas keilmuan dalam disiplin ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terkait tentang hubungan religiusitas dan motivasi intrinsik dengan Etos Kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi

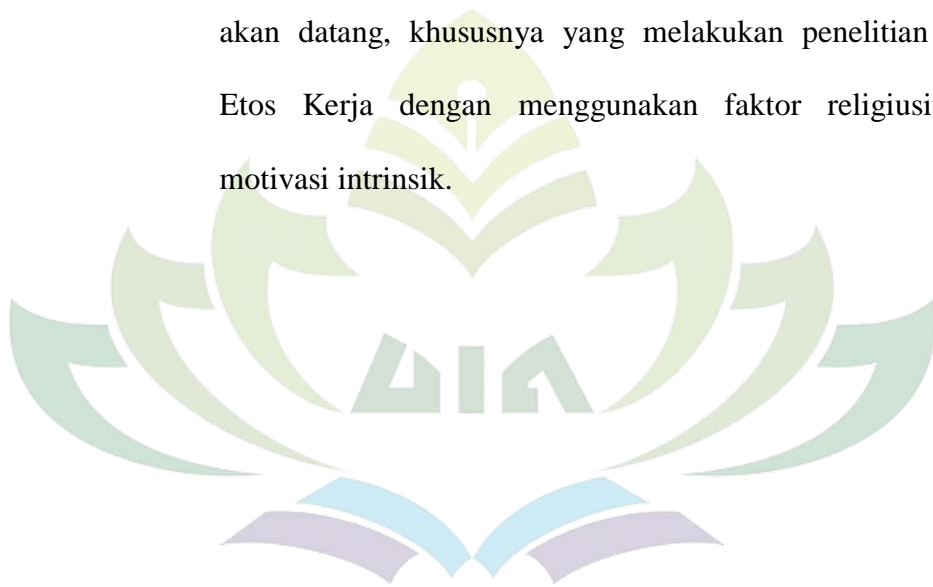
Penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi mengenai hubungan religiusitas dan motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen.

b. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan mampu mendorong serta mengavaluasi bagaimana setiap individu ataupun Dosen memahami pentingnya religiusitas dan motivasi intrinsik untuk meningkatkan Etos Kerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian yang akan datang, khususnya yang melakukan penelitian tentang Etos Kerja dengan menggunakan faktor religiusitas dan motivasi intrinsik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Etos Kerja

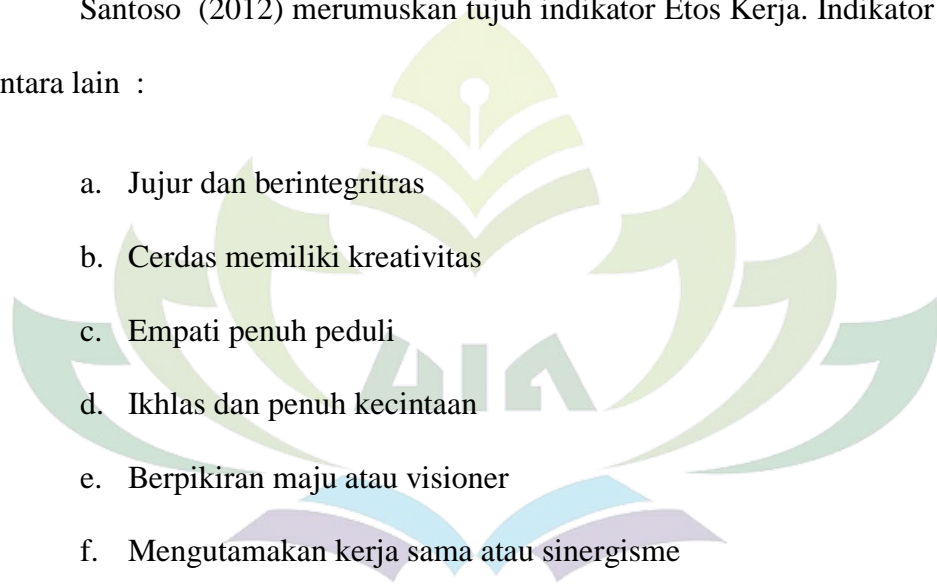
1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dapat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna (Tasmara, 2004). Menurut Tasmara (2002) di dalam Etos ada semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu hal dan menghindari segala kerusakan dari setiap pekerjaannya yang diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya. Menurut pandangan Sinamo (2011) mengartikan Etos Kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja. Harsono, dkk (2006) menyatakan bahwa Etos Kerja merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos Kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2011). Menurut Asifudin (2004) Etos Kerja merupakan bentuk moralitas dan kebijakan dalam bekerja serta dapat dijabarkan pula dalam bentuk kode etik yang berubah

menjadi etika kerja, etika profesi atau sikap kebijakan dalam bekerja. Etos Kerja berhubungan dengan perilaku kerja, setiap seseorang memiliki sikap ataupun perasaan terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak akan sama pada setiap orang. Etos Kerja merupakan dasar suatu keberhasilan, baik keberhasilan pada tingkat personal ataupun pada tingkat organisasi.

2. Indikator Etos Kerja

Santoso (2012) merumuskan tujuh indikator Etos Kerja. Indikator tersebut antara lain :

- 
- a. Jujur dan berintegritas
 - b. Cerdas memiliki kreativitas
 - c. Empati penuh peduli
 - d. Ikhlas dan penuh kecintaan
 - e. Berpikiran maju atau visioner
 - f. Mengutamakan kerja sama atau sinergisme
 - g. Disiplin penuh tanggung jawab

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anoraga (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Etos Kerja, antara lain:

- a. Agama

Agama merupakan suatu system nilai yang dapat mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka hal tersebut

dapat memberi warna dalam cara berpikir, bersikap serta bertindak. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah. Dalam hal ini religiusitas masuk ke dalam faktor agama.

b. Budaya

Kualitas Etos Kerja ditentukan oleh system orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya apabila masyarakat memiliki system nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah bahkan tidak memiliki Etos Kerja.

c. Sosial Politik

Etos Kerja pada masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidak adanya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

d. Kondisi Lingkungan atau Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat terutama bagi penghidupan dilingkungan itu sendiri.

e. Pendidikan

Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila adanya pendidikan yang merata serta bermutu yang disertai dengan peningkatan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas penduduk.

f. Struktur Ekonomi

Etos Kerja dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakatnya untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

g. Motivasi Intrinsik

Etos Kerja yang tinggi merupakan pandangan dan sikap, yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja.

B. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas merupakan tingkah laku yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan yang supra-empiris. Ia melakukan sesuatu yang empiris sebagaimana layaknya, tetapi ia meletakkan nilai sesuatu yang empiris dibawah supra-empiris (Majid, 2016). Menurut Kahmad (2016) ada beberapa istilah dalam menyebutkan agama diantaranya adalah: *religi*, *religion* (Inggris), *religie* (Belanda), *religio* atau *relegare* (Latin). Religiusitas adalah inti kualitas hidup manusia, dan harus

dimaknakan sebagai rasa rindu, rasa ingin bersatu, rasa ingin berada dengan sesuatu yang abstrak (Jabrohim, 2016).

2. Dimensi Religiusitas

Dalam pandangan Glock dan Stark (dalam Ancok dan Suroso, 2005), religiusitas memiliki lima dimensi, yaitu:

- a. Dimensi keyakinan adalah berisi pengharapan-pengharapan di mana orang religius berpegang teguh pada paradigma teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Walaupun demikian, isi dan ruang lingkup keyakinan itu bervariasi tidak hanya di antara agama-agama, tetapi sering juga di antara tradisi-tradisi dalam agama yang sama.
- b. Dimensi ritualistik atau peribadatan mencakup perilaku pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya.
- c. Dimensi intelektual yang berisikan dan memperhatikan faktor semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, tidak tepat bila dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjektif yang langsung mengenal kenyataan akhir (kenyataan terakhir bahwa ia mencapai suatu kontak dengan kekuatan supernatural).

- d. Dimensi pengalaman (eksperiensial), mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah pengetahuan minimal mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci, dan tradisi-tradisi.
- e. Dimensi pengalaman (kosenkuensi) ini mengacu kepada identitasnya dari akibat-akibat keagamaan, praktik pengalaman dan pengembangan seseorang dari hari ke hari.

C. Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat membuat seseorang untuk melakukan perubahan (Hakiem, 2017). Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif ataupun berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, hal ini dikarenakan di dalam diri seseorang sudah mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwatno, 2011). Sedangkan Usman (2005) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Tugas serta tanggung jawab kerja yang diberikan kepada setiap karyawan merupakan salah satu faktor yang bisa mendorong motivasi yang ada di dalam diri nya (Ray dan Miller, 1994).

Dessy, ddk (2001) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai bentuk motivasi yang memiliki kekuatan yang besar sehingga dapat membuat seseorang merasa nyaman dengan pekerjaannya serta senang dalam mengerjakan tugas nya. Berdasarkan dari definisi-definisi tersebut dapat dikatakan motivasi intrinsik

merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang serta memiliki kekuatan yang besar guna mengarahkan kemampuan ataupun bakat yang dimiliki seseorang tanpa perlu adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri. Motivasi intrinsik merupakan dorongan kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya ataupun manfaat serta makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi, 2001).

Menurut Brown (dalam Hakiem, 20017) motivasi intrinsik mengacu pada alasan mengapa kita melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk kepuasan dan kenikmatan yang muncul dari dalam diri. Sedangkan menurut Coon dan Mitterer (dalam Hakiem, 20017) mendefinisikan motivasi intrinsi sebagai motivasi yang terbentuk di dalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya *reward* dari lingkungan, kita secara sederhana menikmati suatu aktivitas tertentu atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi, belajar serta mengaktualisasikan potensi yang diri yang kita miliki.

2. Aspek-aspek Motivasi Intrinsik

Herzberg (Robbins&Judge, 2008) menyatakan bahwa motivasi intrinsik terdiri dari berbagai aspek, yaitu:

a. Achievement (Pencapaian)

Kaberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pencapaian prestasinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seorang pemimpin harus

memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mendapatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi.

b. Recognition (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan karyawan, maka seorang pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi karyawannya tersebut. Pengakuan oleh atasan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

1. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
2. Memberikan surat penghargaan
3. Member hadiah berupa uang tunai
4. Memberikan kenaikan gaji atau promosi

c. Work It Self (Pekerjaan Itu Sendiri)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya. Besar kecilnya tantangan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

d. Responsibility (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya

prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e. Advancement (kemajuan)

Pengembangan merupakan salah satu factor motivator bagi bawahan. Pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Sehingga memungkinkan karyawannya untuk maju dalam pekerjaannya.

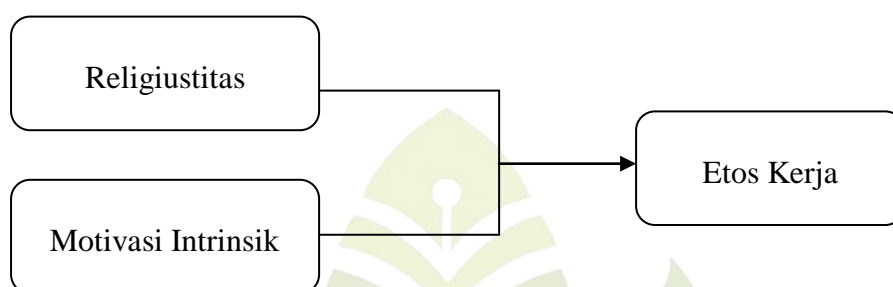
D. Hubungan antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos

Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung

Etos Kerja merupakan sebagai dasar suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan baik tujuan secara personal ataupun secara berkelompok. Semakin tinggi tingkat religiusitas maka akan semakin tinggi juga Etos Kerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafiq dengan judul “Hubungan antara Religiusitas dengan Etos Kerja Islami pada Dosen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta”. Selain penelitian yang dilakukan oleh Syafiq (2008), penelitian yang dilakukan oleh Yudian (2016) dengan Judul “Etos kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau dari Religiusitas” juga menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan religiusitas dengan Etos Kerja Islami pada Dosen. Selain itu semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang maka etos kerja

yang dimiliki oleh orang tersebut juga akan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution (2017) dengan judul “Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja di PT. Surya Karindo gemilang”.

E. Kerangka Pikir



Gambar 1. Hubungan antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen Kontrak UIN Raden Intan Lampung.

Pada penelitian ini melihat bagaimana dinamika psikologis Etos Kerja dengan religiusitas dan motivasi intrinsik. Dosen merupakan salah satu komponen yang paling utama dalam tercapainya tujuan institusi menghasilkan lulusan yang bermutu. Sebagai tenaga pendidik, Dosen memiliki posisi yang strategis karena memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar mengajar serta mutu seorang lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Bekerja bukan hanya sekedar mengejar kekayaan serta menuruti hawa nafsu, tetapi bekerja juga harus dilandasi oleh idealisme. Sebagai orang yang beragama bahkan sangat mungkin etos kerjanya memperoleh dukungan yang kuat dari dimensi *transedental*. Selain agama, motivasi intrinsik juga dapat mempengaruhi seseorang memiliki Etos Kerja yang tinggi atau sebaliknya.

F. Hipotesis

Berdasarkan pada kajian di atas, maka hipotesis yang akan di uji pada penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan antara religiusitas dan motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung. Semakin tinggi religiusitas dan motivasi intrinsik yang dimiliki maka semakin tinggi pula Etos Kerja nya.
 2. Ada hubungan antara religiusitas dengan Etos Eerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung. Semakin tinggi religiusitas yang dimiliki maka semakin tinggi pula Etos Kerja nya.
 3. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki maka semakin tinggi pula Etos Kerja nya.
- 